

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PERSEPSI

2.1.1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan proses dimana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus didalam lingkungan. Studi tentang persepsi sangat berkaitan dengan studi tentang proses kognitif, seperti ingatan dan berpikir (Atkinson, 1997). Menurut Kurt W. Back dalam buku *Social Psychology* persepsi merupakan seperti apa yang kita lihat, adalah konsep yang orang miliki tentang dirinya sendiri dan orang lain atau lainnya (Back, 1977).

Menurut Gunarsa (1991) Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Dimana persepsi memberikan makna stimuli inderawi (sensory stimuli). Hubungan sensasi dan persepsi sudah jelas, sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu menafsirkan makna informasi inderawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi dan memori (Rakhmat, 1992).

Menurut Robbins (1996) dalam perilaku organisasi, persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi pada

lingkungan .

2.1.2. Teori Persepsi

Terdapat 2 teori dasar tentang persepsi yaitu:

1. Pasif persepsi

Persepsi pasif dikemukakan oleh René Descartes berdasarkan rangkaian berikut yaitu: *surrounding input (sense) processing (brain) output (re-action)*. Meskipun teori ini masih didukung oleh ahli filsafat, ahli jiwa dan ahli syaraf, saat ini teori persepsi pasif kehilangan momentumnya. Setelah munculnya teori persepsi aktif dari penelitian tentang sensory illusions yang dipimpin oleh Prof. Emeritus Richard L Gregory. Teori ini meningkatkan dukungan untuk melakukan penelitian dan diduga sebagai hubungan yang dinamis antara deskripsi di dalam otak < - > perasaan < - > disekeliling (*surrounding*).

2. Persepsi Aktif

Ahli ekologi memahami kemajuan persepsi dari pekerjaan cepat Gibson yaitu *perception-in-action*, dugaan bahwa persepsi adalah kebutuhan pribadi dari kegiatan kehidupan, tanpa mempersepsikan tidak akan ada tuntunan atau arahan dan tanpa kegiatan persepsi tidak akan berarti apa-apa. Kegiatan kehidupan membutuhkan merasakan dan perpindahan bersama. Dalam merasakan, persepsi dan perpindahan adalah dua sisi yang berbeda pada satu koin, koin adalah kegiatan. (D.N. Lee) Sebuah teori mathematical dari persepsi dalam kegiatan (*perception-in-action*) telah menemukan dan menyelidiki dalam banyak bentuk dari penguasaan perpindahan oleh bermacam-macam jenis organisme, *General*

Tau Theory. Termasuk dalam teori ini, informasi tau, atau informasi waktu-untuk-tujuan merupakan dasar ‘*percept*’ dalam persepsi.

Informasi perseptual adalah kegiatan yang kritis. Kekurangan perseptual mungkin mempunyai peranan untuk kekurangan yang lebih besar dalam kegiatan (untuk menyentuh-persepsi- kekurangan hubungan (*related deficits*), (Robles-De-LaTorre, 2006).

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor personal dan faktor situasional. David Krech dan Richard S. Crutchfield (1977, dalam Haynes, 1980) menyebutnya faktor fungsional dan faktor struktural. Selain itu persepsi sangat dipengaruhi oleh perhatian.

a. Faktor fungsional

Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal. Yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli.

b. Faktor struktural

Faktor-faktor stuktural semata-mata dari sifat stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu. Kohler, Wartheimer (1959), dan Koffka merumuskan prinsip-prinsip yang kemudian dikenal dengan teori Gestalt. Menurut teori gestalt, bila kita mempersepsi sesuatu, kita mempersepsinya sebagai suatu keseluruhan. Kita tidak melihat bagian-

bagiannya, lalu menghimpunnya.

Menurut Kohler, jika ingin memahami suatu peristiwa kita tidak dapat meneliti fakta-fakta yang terpisah; kita harus memandangnya dalam hubungan keseluruhan. Untuk memahami seseorang, kita harus melihatnya dalam konteksnya, dalam lingkungannya, dalam masalah yang dihadapi.

c. Perhatian

Menurut Kenneth E. Andersen (1972, dalam Rakhmat, 1992) perhatian adalah proses mental ketika stimuli atau rangkaian stimuli menjadi menonjol dalam kesadaran pada saat stimuli lainnya menyerah.

Menurut Potter dan Perry faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi diantaranya adalah variabel interpersonal meliputi tingkat pendidikan, tingkat perkembangan, latar belakang sosiokultural, serta peran (Potter dan Perry, 2001). Dan menurut Kozier (2004), faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah:

1. Variabel demografi

Umur, jenis kelamin, ras, dan suku bangsa.

2. Variabel sosiopsikologi

Tekanan sosial merupakan pengaruh dari peer atau teman sebaya atau kelompok-kelompok lain (self help group) yang dapat mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk berperilaku meskipun motivasi orang tersebut rendah.

3. Variabel struktural

Pengetahuan terhadap sesuatu atau penyakit serta pengalaman terhadap penyakit tersebut sebelumnya merupakan variabel struktural yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

4. *Cues of action.*

Berupa isyarat internal dan eksternal. Internal misalnya perasaan lemah, gejala yang tidak menyenangkan atau anggapan seseorang terhadap kondisi orang terdekat yang menderita suatu penyakit.

Pada dasarnya persepsi bersifat unik dan spesial, persepsi berhubungan dengan faktor kebudayaan lingkungan yang dipengaruhi oleh pengetahuan, nilai/norma, agama, kepercayaan, kebutuhan, dan motivasi terhadap dunia. (modul Dasar-dasar psikologi).

Stuart dan Sundeen (1995) menyatakan bahwa persepsi merupakan bagaimana seseorang memberikan penilaian atau kesimpulan terhadap obyek atau benda, manusia dan lingkungan dari hasil penangkapan indera. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu:

1. Perhatian yang selektif

Di dalam kehidupan terdapat berbagai stimulus atau rangsangan dari lingkungan yang tertuju pada manusia. Akan tetapi, tidak semua sensasi atau stimulus harus direspon atau ditanggapi. Seseorang akan memilih dan memusatkan perhatian pada sensasi yang lebih menarik dan bermanfaat.

2. Ciri-ciri stimulus

Stimulus bergerak lebih menarik daripada stimulus diam. Begitu juga stimulus yang kontinuitas akan lebih sering ditanggapi oleh penerimaan stimulus.

3. Nilai-nilai dan kebutuhan individu

Seseorang akan lebih berespon terhadap sensasi yang sesuai dengan kebutuhannya terhadap bidang atau nilai tertentu dibandingkan dengan orang yang tidak mempunyai kebutuhan pada bidang tertentu. Hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, keyakinan, motivasi, dan sosial budaya.

4. Pengalaman masa lalu

Pengalaman masa lalu dapat mempengaruhi persepsi seseorang sehingga orang tersebut tidak dapat ataupun dapat menetapkan perubahan situasi yang ada.

5. Fungsi sistem syaraf

Kerusakan bagian saraf dapat mengakibatkan hambatan dalam pengolahan data sehingga mempengaruhi persepsi.

Menurut Robins dalam perilaku organisasi ada 3 hal yang mempengaruhi persepsi yaitu faktor pada mempersepsi, faktor pada target, dan faktor situasi.

1. Faktor pada mempersepsi

Individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individual itu. Diantara karakteristik pribadi yang paling relevan mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman masa lalu, dan pengaharapan (ekspektasi).

2. Faktor pada target

Karakteristik-karakteristik target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Karakteristik target yang dapat mempengaruhi persepsi yaitu hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan.

3. Faktor situasi

Situasi adalah konteks penting dalam melihat objek-objek atau peristiwa-peristiwa. Unsur-unsur dalam lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi, unsur-unsurnya yaitu waktu, keadaan/tempat kerja, dan keadaan sosial.

Faktor lain yang mempengaruhi persepsi adalah Karakteristik individu. Karakteristik individu contohnya pengalaman masa lalu dan motivasi. (<http://www.cliffsnotes.com>)

Menurut Krech (1962) persepsi seseorang dipengaruhi oleh :

1. Frame of reference yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki dan

pengaruh dari pendidikan, bacaan, penelitian, dll.

2. Field of experience yaitu pengalaman yang telah dialaminya dan hal tersebut tidak terlepas dari kondisi lingkungan sekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu *frame of reference* (yang mempengaruhi pola pikir) yang terdiri dari faktor sosial demografi; dan *field of experience* (pengalaman masa lalu) yang terdiri dari pengalaman yang pernah dialami pemersepsi.

2.2. STRES

2.2.1. Definisi Stres

Kata stres dari bahasa latin yaitu *stringere* yang berarti memutar lebih kuat (Cox, 1978 ; dalam A. Furnham, 1997 : 319). Banyak sekali definisi yang muncul berkaitan dengan stress, ada yang menganggap bahwa stres merupakan kecenderungan secara subjektif, tetapi ada pula yang menganggap secara objektif. Sampai abad ke delapan belas, stres di gunakan untuk menggambarkan suatu hal (kekuatan) yang mengganggu suatu objek, sehingga hasilnya dapat merubah isi, bentuk dan ukuran yang biasa disebut ketegangan (strains).

Pada abad ke sembilan belas para ahli mengemukakan stres sebagai suatu perubahan adaptasi untuk membuat situasi atau hal-hal yang dianggap sebagai tekanan menjadi lebih stabil dan dapat dikendalikan. Dalam hal ini para ahli mengacu pada suatu motivasi untuk seimbang yang dikenal dengan kata “homeostasis”, yang berasal dari bahasa Yunani dimana *homoios* artinya sama dan *stasis* yang artinya tingkat (A. Furnham, 1997 : 319).

Lazarus (1966), beranggapan bahwa inti dari model stres adalah konsep ancaman, sehingga ancaman tersebut dapat mengganggu dari suatu nilai. Lazarus (1966, dalam A. Furnham, 1997 : 321), mengatakan bahwa kedua faktor yang berpengaruh dan berinteraksi yaitu lingkungan dan individu menyebabkan terjadinya suatu ancaman. Variasi dari model interaksi ini juga dikemukakan oleh Cooper & Marshall (1976) serta Cox & Mackay (1979) (dalam A. Furnham, 1997 :322), dimana mereka berpendapat bahwa elemen utama yang dinamis dari keempat aspek dari individu, lingkungan, penilaian terhadap aturan dan stres itu sendiri.

Ivancevich & Matteson (dalam Miner, 1992) mendefinisikan stres sebagai :

“An adaptive response, mediated by individual characteristics and/or psychological processes, that is consequence of any external action, situation or event that places special physical and/or psychological demands upon a person “ (Ivancevich & Matteson, 1980 : 8 - 9).

Stres adalah suatu bentuk respon yang adaptif yang terkandung dalam karakteristik individu dan/atau proses-proses psikologis, yang merupakan konsekuensi atas segala tindakan eksternal, situasi atau kejadian yang secara fisik dan/atau psikologis merupakan tuntutan dari individu itu sendiri.

Sedangkan Atwater & Duffy (1999) mendefinisikan stres sebagai :

“as the pattern of responses an individual makes to stimulus events that disturb his or her equilibrium or exceeded coping”

Stres sebagai kejadian dari reaksi-reaksi individu yang merupakan stimulus-stimulus dari kejadian-kejadian yang mengganggu keseimbangan atau melebihi batas penanggulangan.

Berdasarkan pengertian tersebut, Rice (1999) mendefinisikan stres sebagai berikut :

“an interaction between the objective work conditions and the perception that skills match job demands”

Stres merupakan interaksi antara kondisi kerja yang nyata dengan persepsi pekerja, bahwa keahlian yang dimiliki individu sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Dari beberapa definisi stres di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres sebagai suatu kondisi tidak nyaman yang timbul sebagai hasil tuntutan dari dalam individu, maupun tuntutan dari lingkungan (dalam hal ini kondisi tempat kerja), yang melebihi batas kemampuan individu, dimana terjadi ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dengan kemampuan, dan dapat mengancam serta membahayakan diri individu sendiri.

2.2.2. Dampak Stres

Seperti yang telah dikemukakan oleh Allen (dalam Morgan at al, 1996), bahwa stres memiliki dampak tertentu terhadap kondisi fisik individu, baik secara positif maupun negatif. Sejalan dengan pendapat tersebut, Bernard (dalam Atwater, 1983) menggolongkan dampak dari stres dalam dua bentuk yaitu :

- a. Eustres, yaitu stres yang berdampak positif.

Contoh eustres dalam dunia kerja adalah apabila pekerja dihadapkan pada pekerjaan yang harus segera diselesaikan, pekerja tersebut justru akan bekerja lebih baik. Tekanan yang timbul dapat menjadi pemacu semangat untuk meningkatkan prestasi kerja.

- b. Distres, yaitu stres yang berdampak negatif atau stres yang menghambat.

Dalam kaitannya dengan dunia kerja, pekerja yang mengalami tekanan/tuntutan kerja yang berlebihan, akan menampilkan kinerja yang buruk. Dalam penelitian ini, stres cenderung dilihat sebagai suatu yang menghambat dan berdampak negatif bagi individu. Stres dalam hal ini merujuk kepada kondisi internal individu untuk menyesuaikan diri secara baik terhadap perasaan yang mengancam kondisi fisik dan/atau psikis (Miner, 1992).

2.2.3. Sumber-Sumber Stres

Penyebab-penyebab stres menurut Cooper and Davidson (Kalimojo, 1987 ; 62) terbagi menjadi 4 wilayah (pembagian) :

A. Wilayah kerja, meliputi :

1. Masa kerja, posisi, tugas dan kewajiban, tanggung jawab pengawasan.
2. Faktor intrinsik pada pekerjaan

Yang termasuk dalam sebab-sebab stres berkaitan dengan faktor intrinsik pekerjaan ialah :

a. Kesesuaian orang/lingkungan dan kepuasan kerja

Cary L. Cooper (dalam Adrian Furnham, 1997: 348-353) berpendapat bahwa beberapa pekerjaan terkadang menimbulkan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan lain. Beberapa studi telah menunjukkan ada beberapa tanda yang dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi lebih stres dan memang dibutuhkan dalam pekerjaan itu sendiri seperti (a) membuat keputusan/kebijakan, (b) memantau mesin atau material secara terus-menerus, (c) pengulangan pertukaran informasi dengan yang lain, (d) kondisi fisik pekerjaan yang tidak nyaman, (e) performa kerja yang tidak terstruktur, atau terstruktur tapi dengan tugas yang dapat menimbulkan stres yang lebih dari semestinya.

b. Peralatan dan pelatihan

Dilihat dari peralatan dan training yang diberikan, para pekerja pertambangan memang diharuskan memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing. Walaupun dengan peralatan kerja yang memadai namun tidak diberi pelatihan maka hasilnya akan menjadi sia-sia. A. Furnham (1997; 421) , seseorang dipilih untuk diterima apabila mereka memiliki *skill* dan kemampuan. Sehingga dengan adanya skill dan kemampuan tersebut faktor intrinsik pekerjaan yang mereka jalani dapat dilakukan dengan mudah dan tidak menimbulkan tekanan (stres).

c. Waktu pembagian (shift) kerja

Penelitian yang berjudul *The Prevalence and Health Impact of Shiftwork* yang dilakukan oleh Gordon, Cleary, Parker dan Czeisler yang menghubungkan antara prevalensi dan masalah kesehatan terhadap *shift* kerja yang dilakukan pada 828 pekerja pria dan 833 pekerja wanita di Amerika tahun 1986 (dalam American Journal of Public Health, 1986 ; 76 ; 1225-1228, dapat diakses secara online melalui www.AJPH.org.pdf), menyebutkan bahwa 26 % dari para pekerja pria yang memiliki shift kerja yang tidak menentu memiliki kenderungan untuk mengonsumsi minuman keras, menjadi stress dan timbul masalah emosional), sedangkan 18 % pekerja wanita mengalami peningkatan pada konsumsi obat tidur, mengonsumsi alkohol, kurangnya interaksi sosial, masalah stres dan masalah emosi.

Cooper ,1983 ; Cordes & Douhgerty, 1993 (dalam Rice,1999) mengatakan bahwa *shift* kerja malam dapat mengakibatkan gangguan pola tidur, gangguan ritme neuropsikologis, gangguan metabolisme, dan gangguan mental. Reaksi ini timbul sebagai akibat adanya gangguan *circadian rhythm*, yaitu gangguan terhadap siklus jam tubuh.

d. Baban kerja (baik tinggi maupun rendah)

Cooper ,1983 ; Cordes & Douhgerty, 1993 (dalam Rice,1999) mendefinisikan sumber-sumber stres kerja berkaitan dengan beban kerja sebagai berikut :

(a) Kelebihan beban kerja kuantitatif

Tuntutan kerja secara fisik melebihi kemampuan individu. Beban pekerjaan yang banyak harus diselesaikan dalam kurun waktu yang sangat singkat.

(b) Kelebihan beban kerja kualitatif

Jika individu dihadapkan pada pekerjaan yang cukup sulit dan terlalu kompleks.

(c) Kekurangan beban kerja kuantitatif

Beban kerja yang terlalu sedikit ini disebabkan karena kurang adanya rangsangan, dan akan mengarah pada semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja .

(d) Kekurangan beban kerja kualitatif

Assembly-line hysteria atau beban kerja yang terlalu sedikit, yang berarti individu tidak mendapatkan pekerjaan yang menantang atau gagal dalam meningkatkan ketertaikan dan perhatian individu dalam pekerjaan. (Shutherland & Cooper, dalam Munandar, 2001), George Everly & Daniel Girdano (dalam Rice, 1999) menyebutnya sebagai *deprivational stress* atau stres yang hilang.

e. Bahaya fisik

Menurut Cooper, 1983; Cordes & Dougherty, 1993 (dalam Rice, 1999), bahaya fisik merupakan sumber stres yang potensial, terlebih ketika individu dihadapkan pada ancaman yang berisiko tinggi atau dapat mengakibatkan luka atau celaka.

f. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kesesuaian dan kepuasan kerja menurut Robbins (1991, dalam A. Furnham 1997; 305) berdasar pada enam teori utama yaitu: kebutuhan akan pekerjaan, karakteristik tugas yang dilakukan; tujuan yang ingin dicapai, faktor pendorong; persamaan; harapan yang ingin diraih. Salah satu dari keenam teori inilah yang pada akhirnya menentukan seorang pekerja dalam menyesuaikan diri dan merasa puas akan pekerjaannya.

3. Peran dalam organisasi

Yang termasuk dalam sebab-sebab stres berkaitan dengan peran dalam organisasi ialah:

a. Ketidakjelasan peran

Cary L. Cooper (dalam Adrian Furnham, 1997: 348-353) berpendapat bahwa stres dapat berasal dari ketidakjelasan peran. Keadaan ini dapat terjadi jika seorang pekerja tidak mengetahui pekerjaan apa yang sedang ia hadapi, apa yang diharapkan dari dirinya, bagaimana membagi waktu dengan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Terkadang ketidakjelasan berasal dari deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, tujuan dan tanggung jawab yang tidak

spesifik, tapi terkadang keadaan tersebut dapat berubah seiring dengan keinginan dari pasar yang besar.

French & Caplan (1970, dalam Cox et al, 2000) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan tekanan darah dan kecepatan denyut jantung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Margolis et al (1974, dalam Cox et al, 2000) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan peran dengan rendahnya motivasi serta ketertarikan untuk bekerja.

b. Konflik peran

Cary L. Cooper (dalam Adrian Furnham, 1997: 348-353) berpendapat bahwa stres juga dapat berasal dari konflik antara peran dan kebutuhan. Untuk seorang eksekutif sangat penting dapat menempatkan diri tidak hanya menjadi satu orang tapi juga bisa berfungsi sebagai orang lain seperti atasan menjadi teman, pengajar menjadi rekan dan lain sebagainya. Efek dari konflik peranan tersebut dapat diminimalisir dengan membuat pekerjaan menjadi lebih bersahabat dan dapat menunjukkan dukungan sosial yang lebih sehingga situasi kerja tidak terlampau jenuh.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kahn (1964, dalam Cox et al. 2000) memperlihatkan bahwa pria lebih banyak mengalami konflik peran, merasakan kepuasan kerja yang rendah dan meningkatkan tensi darah. Shirom et al (1973, dalam Cox et al, 2000) dalam studi yang dilakukan terhadap para pekerja pria di

Israel menggambarkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dan insiden jantung koroner tetapi hanya terjadi pada pekerja “kerah putih” (pekerja kantor).

c. Tanggung jawab untuk orang lain

Cary L. Cooper (dalam Adrian Furnham, 1997: 348-353) berpendapat bahwa stres yang berasal dari pekerjaan yang membebankan (beban berat). Sebagai contoh seorang manajer dalam mengambil keputusan harus bertanggung jawab terhadap atasannya. Kemudian seorang manajer harus dapat memotivasi pekerjanya, memberikan penghargaan dan hukuman, berkomunikasi dan mendengarkan keluhan pekerjanya serta masih banyak lagi. Ini merupakan suatu tugas yang sangat berat, disatu sisi sang manajer harus bertanggung jawab kepada atasannya sedangkan disisi lain dia harus bertanggung jawab pula terhadap bawahannya.

d. Keterbatasan organisasi/perusahaan

Keterbatasan organisasi dalam memenuhi tuntutan pekerja juga dapat menurunkan motivasi pekerja. Seharusnya pekerja memiliki inovasi-inovasi baru dalam bekerja, namun karena keterbatasan yang dimiliki oleh organisasi inovasi-inovasi tersebut tidak dapat terwujud sehingga pola kerja yang sama kerap kali terjadi (Kreitner & Kinicki, 2005).

4. Perkembangan karir

Yang termasuk dalam sebab-sebab stres berkaitan dengan perkembangan karir ialah :

a. Promosi jabatan (lebih/kurang)

Stres yang berasal dari karier yang sudah tidak dapat berubah lagi. A. Farnham (1997: 329) menyebutnya sebagai “*glass ceiling*”. Beberapa organisasi/perusahaan menempatkan seseorang atau menaikkan jabatan seseorang berkaitan dengan performa kerjanya dan dipadu dengan sudah berapa tahun dia mengabdikan. Sehingga pada akhirnya seorang pekerja diberi tanggung jawab sebagai atasan. Tanpa disadari atau tidak bahwa berhenti pada suatu posisi tertentu, baik realistik maupun non-realistik, dapat menjadi sumber stres dan frustrasi.

Menurut Cooper, 1983 ; Cordes & Douhgerty, 1993 (dalam Rice, 1999), stres kerja dapat memengaruhi perkembangan karir. Setiap individu memiliki harapan terhadap perkembangan karir mereka, namun jika hal tersebut tidak dapat terpenuhi, maka individu tersebut akan mengalami kehilangan harga diri. Empat faktor penyebab timbulnya stres yang berhubungan dengan karir adalah :

1. Tidak mendapatkan promosi
2. Promosi yang berlebihan
3. Mudah kehilangan pekerjaan, dan
4. Ambisi yang menimbulkan frustrasi

b. Keamanan kerja yang kurang

Cox et al (2000) berpendapat bahwa ketidakamanan dalam bekerja serta rasa ketakutan dapat menjadi sumber kegelisahan biasanya jika perusahaan mengharapkan sesuatu maka dalam waktu yang sama perusahaan juga menuntut komitmen pekerja.

c. Ketidakjelasan masa depan pekerjaan

Lee & Ashforth (dalam Rice, 1999), memfokuskan stres kerja pada ciri-ciri pekerjaan yang mengancam individu itu sendiri. Ancaman tersebut adalah Ancaman berupa penurunan jabatan, pemindahan lokasi kerja yang tidak menyenangkan (mutasi), pemutusan hubungan kerja (PHK).

d. Kesetaraan status pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Shekelle et al. (1969, dalam Cox et al. 2000) menemukan bahwa beberapa contoh dari pria-pria di AS yang memiliki status yang tinggi dalam hal kelas sosial semenjak masa kanak-kanak, secara substansial memiliki faktor risiko terjadinya penyakit jantung koroner dibandingkan dengan mereka yang tidak terdapat kelas sosial.

e. Kepuasan terhadap gaji/upah

Cox et al (2000) berpendapat bahwa penghasilan yang rendah dapat menjadi bahaya bagi kesehatan. Bagi pekerja yang memiliki gaji yang cukup maka aksesibilitas terhadap kesehatan dan

pemenuhan kebutuhan akan lebih baik jika dibandingkan dengan para pekerja yang memiliki tingkat penghasilan yang rendah.

5. Hubungan / dukungan sosial dalam pekerjaan

Hubungan sosial dengan rekan kerja (dalam satu departemen ataupun berbeda departemen), atasan, dan bawahan. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah jumlah bantuan yang dirasakan diperoleh dari hubungan sosial. Dukungan sosial ditentukan oleh kuantitas dan kualitas antara individu dengan lingkungan sosialnya.

Para karyawan membutuhkan waktu dan energi untuk mempertahankan hubungan sosial mereka secara mencukupi. Jika tuntutan organisasi berlebihan, hubungan sosial dan jaringan dukungan para karyawan akan menderita, mengakibatkan penyakit yang berkaitan dengan stres dan penurunan kinerja. Selain itu, dampak positif dari dukungan sosial meningkat pada saat dukungan fungsional ditargetkan dengan tepat.

6. Iklim dan struktur organisasi

Yang termasuk dalam sebab-sebab stres berkaitan dengan iklim dan struktur organisasi ialah :

a. Keadaan politik

Hasil penelitian ini didukung oleh Harries, James dan Boonthanom dalam penelitian yang berjudul *Perceptions of Organizational Politics and Cooperation as Moderators of the*

Relationship of the job strain and Intern to Turnover (Journal of Managerial Issues; Spring 2005; 17, 1ABI/INFORM Global pg. 26, dapat diakses secara online melalui www.proquest.com/psychology.pdf), yang menyimpulkan bahwa persepsi pekerja terhadap politik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan sebagai sebuah tekanan dalam pekerjaan dan banyak membuat para pekerja menjadi berhenti. Hal ini dikarenakan prinsip / politik serta kebijakan yang diambil oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pekerja.

b. Konsultasi/komunikasi

Untuk membangun sebuah lingkungan sosial yang baik diperlukan adanya pola komunikasi yang baik pula. Zeffane dan McLoughlin (2006) dalam penelitian yang berjudul *Cooperation and stress Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture*, mencoba menghubungkan antara kerjasama dan stres, melakukan eksplorasi terhadap dampak kepuasan kerja, komunikasi dan budaya pada pekerja dengan subjek para pekerja di departemen pelayanan dan departemen produksi yang dilakukan denganebarkan survai terhadap 1361 responden (hanya 936 responden yang valid), menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meminimalisir masalah stres kerja untuk kedua departemen.

(Penelitian ini dapat diakses melalui www.emeraldinsight.com/0140-9174.htm).

c. Partisipasi dalam membuat kebijakan

Cary L. Cooper (dalam Adrian Furnham, 1997: 348-353) berpendapat bahwa stres berasal dari tidak adanya bantuan dan kerenggangan dalam pekerjaan. Biasanya banyak para bawahan yang menjadi korban atas keputusan dari para atasannya. Sebab utamanya adalah bahwa para atasan tidak mengizinkan para pekerjanya menjadi saksi ataupun berkontribusi dalam menentukan kebijakan bisnis yang ada.

d. Larangan dalam berperilaku.

e. Kesesuaian dengan kebijakan departemen/perusahaan.

f. Adanya kepentingan-kepentingan lain.

B. Wilayah rumah (keluarga)

Home-work interface merupakan stres yang berasal karena memiliki dua peran, di perusahaan dan di rumah. Walaupun biasanya stres ini lebih banyak terjadi pada wanita dibandingkan pada pria, stres dapat muncul akibat pertentangan waktu dan kesetiaan antara kebutuhan di tempat kerja dengan di rumah.

Biasanya jika kebutuhan dalam keluarga dapat diatasi dan memang mendukung pekerjaan maka hal itu tidak akan menjadi stres tetapi sebaliknya jika kebutuhan dalam rumah bertentangan dan tidak dapat mendukung pekerjaan maka dapat mengakibatkan stres. Beberapa hal

yang dapat menyebabkan stres yang termasuk dalam masalah yang berhubungan dengan rumah/keluarga seperti :

1. Dinamisasi keluarga.
2. Hubungan perkawinan.
3. Dukungan sosial secara umum dari seseorang yang dekat (berlawanan jenis).
4. Hubungan dengan anak.
5. Keselamatan dari keluarga.
6. Lingkungan tempat tinggal.
7. Masalah keuangan (finansial).
8. Berada dalam fase perkembangan (mulai berkeluarga).

C. Wilayah Sosial (Masyarakat)

Yang termasuk hal-hal yang dapat menyebabkan stres berkaitan dengan dukungan sosial (masyarakat) adalah sebagai berikut :

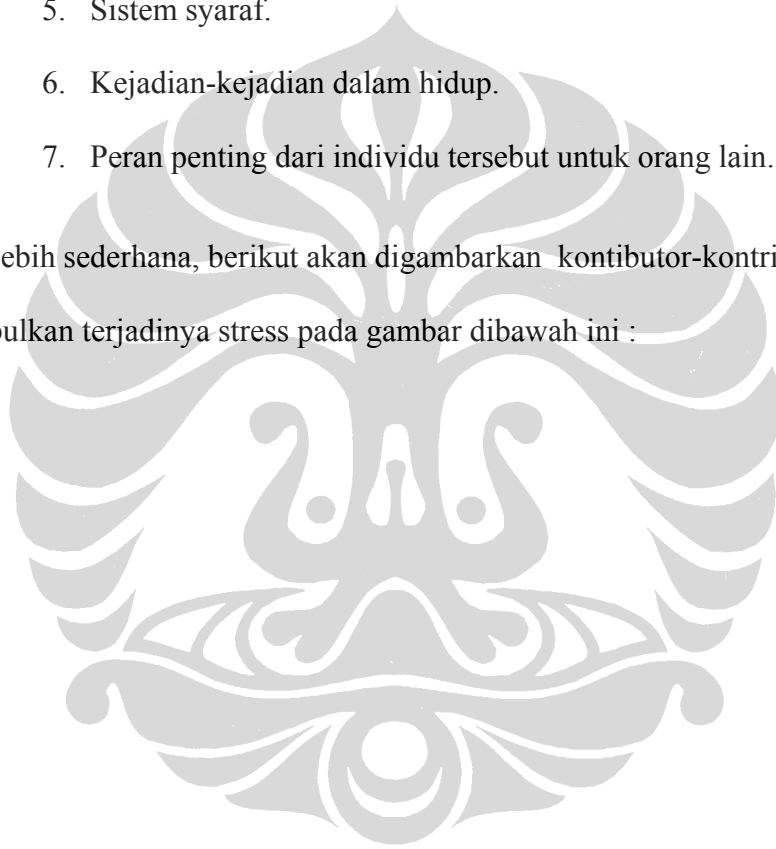
1. Pertentangan dan adanya perbedaan dalam komunitas.
2. Iklim dan kecenderungan untuk *diet* (berkaitan dengan sumber-sumber makanan).
3. Frekuensi untuk pergi dan berpindah tempat tinggal.
4. Kehidupan pedesaan dan perkotaan.
5. Latihan, olahraga, dan hobi.
6. Kontak sosial dan aktivitas.

D. Wilayah Individu

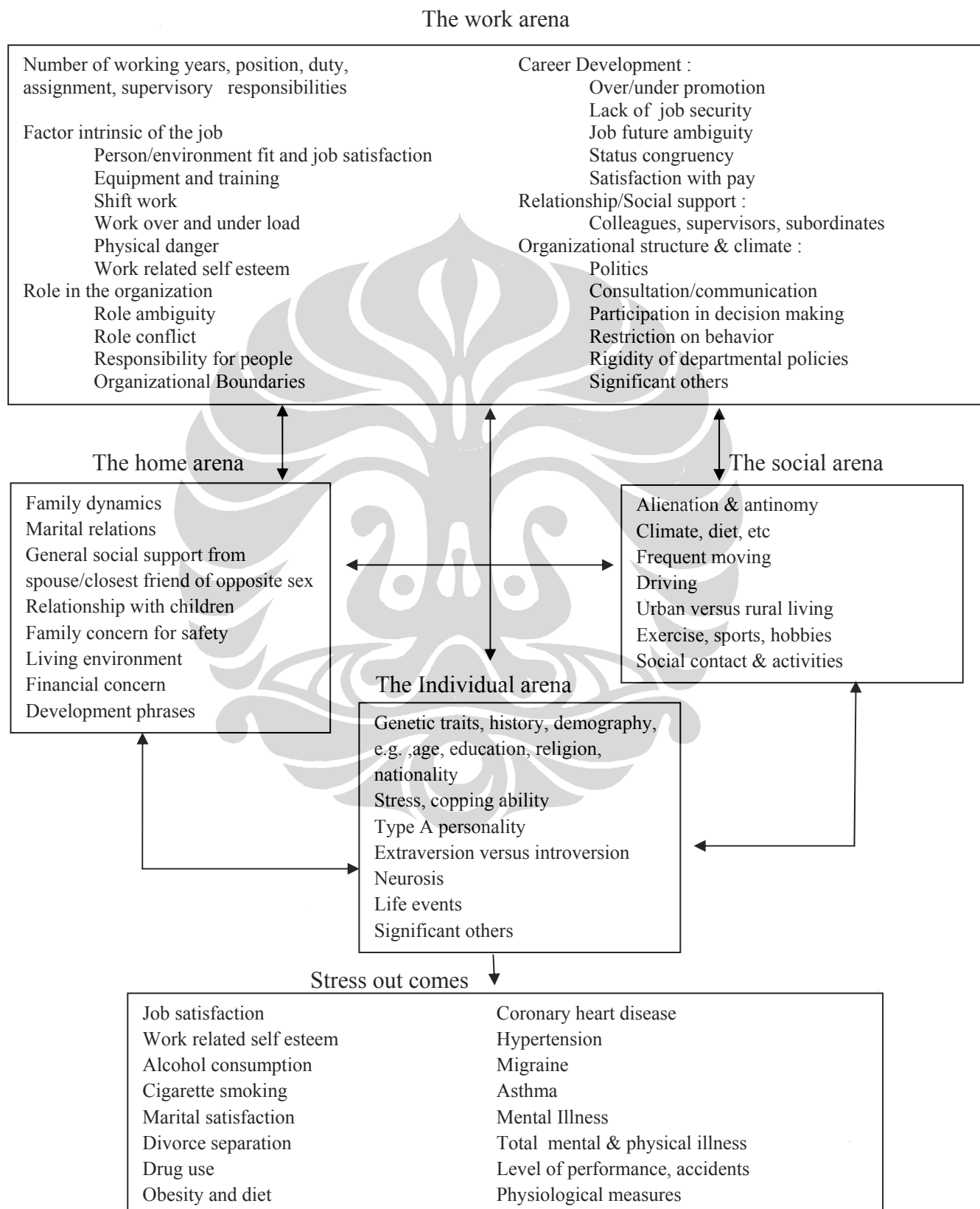
Berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pribadi, seperti :

1. Faktor genetik, sejarah, dan demografi (contohnya pendidikan, agama dan kebangsaan).
2. Kemampuan untuk bertahan (menyesuaikan diri).
3. Kepribadian tipe A.
4. Terbuka atau tertutup.
5. Sistem syaraf.
6. Kejadian-kejadian dalam hidup.
7. Peran penting dari individu tersebut untuk orang lain.

Secara lebih sederhana, berikut akan digambarkan kontributor-kontributor yang dapat menimbulkan terjadinya stress pada gambar dibawah ini :



Gambar Stressor Variables, Sumber : Cooper & Davidson dalam WHO (1987)



2.2.4. Pengukuran Stres

Ada empat metode teknik pengukuran stres, yakni (Karoley, 1985):

1. *Self Report Measurement*, yakni metode yang menanyakan kesioner tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami dalam kehidupan seseorang. Teknik ini disebut dengan *Live Event Scale*. Metode ini paling sering digunakan dalam penelitian karena paling mudah dan relative paling murah biayanya.
2. *Performance Measure*, yakni metode yang mengukur dengan cara mengobservasi perubahan-perubahan perilaku dari seseorang, misalnya perubahan di dalam prestasi kerja yang menurun, cenderung berbuat salah, cepat lupa ,dan lain-lain.
3. *Psychological Measure*, yakni metode yang dilakukan dengan melihat perubahan yang terjadi pada fisik, seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot-otot bahu, leher,pundak.
4. *Biochemical Measure*, yakni metode yang dilakukan dengan melihat respon biokimia lewat perubahan kadar hormon katekolamin dan kortikosteroid setelah diberikan suatu rangsangan.

2.2.5. Stres Kerja

Stres kerja menurut Greenberg (2002) merupakan kombinasi antara sumber-sumber stres di tempat kerja, karakteristik individu dengan sumber-sumber stres lain di luar organisasi/perusahaan. Menurut *Health and Safety Executive*, stres kerja merupakan gangguan fisik dan respon emosional yang muncul pada saat kondisi

kebutuhan akan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan dari pekerja itu sendiri.

Sedangkan Lee & Ashforth (dalam Rice, 1999), lebih memfokuskan stres kerja pada ciri-ciri pekerjaan yang mengancam individu itu sendiri. Adapun ancaman-ancaman tersebut disebabkan oleh :

1. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan
Beban kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang singkat sehingga terjadi *job overload* atau kelebihan beban kerja.
2. Tidak terpenuhinya harapan dari pekerjaan, antara lain gaji yang tidak memadai, kepuasan kerja, promosi atau penjenjangan karier.
3. Ancaman berupa penurunan jabatan, pemindahan lokasi kerja yang tidak menyenangkan (mutasi), pemutusan hubungan kerja (PHK).

Lingkungan kerja merupakan sumber stres yang potensial (Fawzi dalam Sjabadhyni et al, 2001) sumber-sumber stres yang ada di lingkungan/tempat kerja, dapat menjadi pemicu munculnya perilaku bahaya dan kecelakaan.

2.2.6. Gejala-gejala Stres Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap gaya hidup dan kesehatan individu. Kondisi lingkungan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif, yang berpengaruh terhadap aspek kehidupan. Terry Beerh & John Newman (dalam Rice, 1999), mengemukakan 3 gejala stres kerja bagi individu, yaitu :

- a. Gejala psikologi dari stres kerja, antara lain :

1. Kecemasan, kebingungan, ketegangan dan mudah marah.
 2. Merasa frustrasi, marah dan kecewa.
 3. Sangat sensitive / perasa dan sangat reaktif.
 4. Menutupi perasaan atau menarik diri, depresi.
 5. Megurangi efektifitas berkomunikasi.
 6. Merasa terisolir dan terasing.
 7. Merasa bosan dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja (demotivasi kerja, kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik atau untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya).
 8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.
 9. Kehilangan spontanitas dan kreatifitas.
 10. Menurunnya harga diri.
- b. Gejala fisik dari stres kerja, seperti diuraikan oleh Cordes & Dougherty, 1993; Latack & Kinicki, 1995 (dalam Rice, 1999) antara lain :
1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan berpotensi terkena penyakit jantung.
 2. Meningkatnya jumlah hormon stres (adrenalin dan nonadrenalin).
 3. Gangguan pencernaan.
 4. Meningkatnya frekuensi luka dan kecelakaan.
 5. Kelelahan tubuh dan kemungkinan terjadinya sindrom kelelahan kronis.

6. Masalah pada sistem pencernaan.
7. Timbul penyakit kulit.
8. Sakit kepala, sakit punggung dan otot menjadi tegang.
9. Sulit tidur.
10. Rusaknya fungsi kekebalan tubuh hingga berkembang menjadi risiko kanker.

c. Gejala perilaku dari stres kerja, antara lain :

1. Penangguhan atau penolakan kerja dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi.
2. Menurunnya kinerja dan produktivitas.
3. Peningkatan penggunaan rokok, alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan.
4. Sabotase terhadap pekerjaan.
5. Pola makan berlebihan sebagai bentuk pelampiasan yang menjurus pada obesitas.
6. Penurunan pola makan sehingga kekurangan berat badan, kemungkinan dikombinasikan dengan tanda-tanda depresi.
7. Berkembangnya perilaku berisiko, seperti ceroboh dalam mengemudi, teledor dll
8. Gemar berjudi.
9. Agresif, memiliki sifat merusak dan mencuri.
10. Menurunnya hubungan dengan keluarga dan teman.
11. Memiliki keinginan untuk mengakhiri hidup.

Gejala-gejala stres kerja pada organisasi menurut Adrian Furnham (1997; 339) yaitu :

1. Tingginya angka absensi pekerja.
2. Penurunan produktifitas kerja.
3. Banyaknya pekerja yang berhenti.
4. Hubungan industri antara pekerja dengan penyelia yang kurang baik.
5. Kesulitan bekerja.
6. Rendahnya pengendalian kualitas.

2.2.7. Akibat dari stres kerja

Menurut teori Cooper & Davidson (dalam Kalimo , 1987 :62), akibat dari stres kerja ada yang dirasakan oleh diri sendiri dan ada pula yang dirasakan oleh organisasi. Kemudian akibat dari stres tersebut juga ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif. Yang bersifat positif seperti kepuasan kerja, adanya pengakuan dari diri sendiri, peningkatan motivasi dan lain sebagainya, sedangkan yang bersifat negatif seperti mengkonsumsi rokok, alkohol, obat-obatan dan lain sebagainya.

Akibat dari stres itu sendiri sebenarnya dapat dibedakan menjadi tiga yaitu berpengaruh terhadap fisik, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, pegal-pegal; berpengaruh terhadap psikis, seperti kecemasan, mudah marah, sensitif ; dan yang berpengaruh terhadap perilaku, seperti meningkat/menurunnya pola makan, mengkonsumsi rokok, alkohol, obat-obatan dan lain-lain.

2.2.8. Cara mengatasi stress kerja

2.2.8.1. Pendekatan personal

a. Mengubah gaya hidup

Seperti layaknya sebuah selogan yang banyak dikatakan bahwa dalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang sehat pula (*men sana in corpore sano*), bahwa hal itu benar adanya. Untuk mengatasi stres kita dapat mengalihkannya dengan berolahraga atau mungkin juga kita dapat melakukan diet terhadap berat badan kita seperti kurang makanan berlemak, kurangi banyak gula dan garam, serta mengurangi atau menghilangkan mengkonsumsi rokok dan alkohol serta hindari obat-obatan yang membuat kita tenang.

Bahwa seharusnya organisasi / perusahaan membantu kita untuk hidup lebih baik, seperti tidak memperbolehkan merokok di dalam gedung atau menyediakan tempat khusus untuk merokok, kemudian mengikutsertakan para pekerjanya dalam program *fitness* dan menyediakan tempat *fitness* misalnya. Dengan adanya fasilitas tersebut membuat para pekerja dapat menyalurkan stres dengan melakukan hal-hal positif.

b. Relaksasi dan meditasi

Biasanya cara yang paling ampuh dalam menganggulangi masalah stres adalah melakukan relaksasi atau meditasi, dengan cara mengambil nafas dalam-dalam dan membuangnya sehingga kita dapat berfikir lebih jernih. Atau mungkin kita dapat rileks dengan menghibur diri kita sendiri,

seperti bernyanyi, nonton televisi atau melakukan hal yang kita sukai, atau mungkin melakukan hal-hal yang dapat membuat kita tertawa.

c. Terapi pada pikiran

Hal ini dilakukan untuk merubah persepsi kita tentang stres. Kita dapat berfikir bahwa tekanan yang kita alami dapat berubah menjadi sebuah tantangan yang harus kita atasi atau kita dapat berfikir dari hal-hal yang tidak mungkin menjadi hal-hal yang mungkin dapat kita lakukan. Sehingga dalam pikiran kita timbul sikap optimis dalam melakukan sesuatu.

d. Terapi pada perilaku

Terapi pada perilaku lebih terfokus bagaimana kita dapat meluangkan waktu untuk bersantai dan melakukan liburan, agar bukan hanya kondisi pikiran saja yang baru, tapi juga secara fisik kita menjadi kelihatan lebih segar dan pola perilaku kita akan berubah.

2.2.8.2. Pendekatan Organisasional

a. Perubahan struktur dan fungsi organisasi

Susunan organisasi mungkin dapat menyebabkan stres, namun bisa juga organisasi yang berubah dapat mengakibatkan stres pula. Ukuran yang tepat, pengumpulan energi baru, lalu proses yang baru dapat merubah beberapa perusahaan, karena menjadi lebih mudah dan tidak rumit. Namun belajar sesuatu alur yang baru terkadang juga dapat membuat seorang pekerja stres, namun diharapkan bahwa dengan alur yang baru dapat merubah stres tersebut menjadi sesuatu hal yang menantang.

b. Menata (mendisain) ulang pekerjaan

Pekerjaan dapat menjadi lebih besar, lebih banyak, dapat dibagi, dan dapat dialihkan. Bagi beberapa orang terkadang ada pekerjaan yang bagi dia sangat sedikit tapi bagi orang lain itu sangat banyak, sehingga perlu disesuaikan antara beban kerja dengan kemampuan seorang pekerja. Kemudian dapat dibantu dengan adanya kemajuan teknologi, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.



BAB 3

KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan studi kepustakaan diketahui bahwa faktor-faktor penyebab stres sangat bervariasi yaitu kondisi pekerjaan, lingkungan pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, maupun dari individu itu sendiri. Dengan terbatasnya waktu penelitian maka variabel yang diteliti adalah dari variabel kondisi pekerjaan yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan sosial dalam pekerjaan, perkembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi.

Dalam penelitian ini kerangka konsep yang digunakan diadopsi dari teori Cary. L. Cooper dan Davidson, dalam WHO (Kalimo, 1987), dan dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan lapangan. Dengan melihat variabel-variabel kondisi pekerjaan seperti (1) Faktor Intrinsik Pekerjaan; (2) Peran dalam Organisasi; (3) Perkembangan Karier; (4) Hubungan sosial (Social relationship/social support); (5) Struktur dan Iklim dalam Organisasi/Perusahaan. Dari variabel-variabel bebas tersebut peneliti mencoba untuk melihat hubungannya dengan persepsi terhadap gejala-gejala stres yang dirasakan oleh pekerja.

Independen Variabel.

1. Intrinsik Pekerjaan, meliputi :
 - a. Kesesuaian dengan lingkungan kerja serta kepuasan kerja.
 - b. Perlengkapan dan peralatan kerja.
 - c. *Shift* kerja.
 - d. Beban kerja.
2. Peran Dalam Organisasi, meliputi :
 - a. Ambiguitas peran.
 - b. Konflik peran.
 - c. Tanggung jawab terhadap orang lain.
 - d. Batasan organisasi/perusahaan.
3. Perkembangan Karir, meliputi :
 - a. Promosi jabatan (lebih/kurang).
 - b. Keamanan kerja yang kurang
 - c. Ketidakjelasan masa depan pekerjaan.
 - d. Kepuasan terhadap gaji/upah.
4. Hubungan Sosial, meliputi :
 - a. Teman sekerja.
 - b. Atasan.
 - c. Bawahan.
 - d. Teman kerja dari departemen lain.
5. Struktur dan Iklim Organisasi, meliputi :
 - a. Konsultasi/komunikasi dalam pekerjaan.
 - b. Partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - c. Pembatasan perilaku.
 - d. Kebijakan perusahaan/departemen.

Dependen Variabel.

1. Gejala stres fisik, meliputi :
 - a. Sakit kepala.
 - b. Kecepatan denyut jantung.
 - c. Tekanan darah yang meningkat.
2. Gejala stres psikis, meliputi :
 - a. Kecemasan.
 - b. Mudah marah.
 - c. Kebosanan.
3. Gejala stres perilaku, meliputi :
 - a. Sulit tidur.
 - b. Kurang bersemangat.
 - c. Sering mangkir (tidak bekerja).

3.2. Definisi Operasional

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Alat / Cara Ukur | Hasil Ukur | Skala ukur |
|----|---------------------|---|------------------|--|------------|
| 1. | Usia | Lama waktu hidup responden sampai waktu pengisian kuesioner dalam tahun | Kuesioner | 1. ≤ 20 tahun 2. 21-30 tahun 3. 31-40 tahun 4. 41-50 tahun 5. ≥ 50 tahun | Interval |
| 2. | Tingkat Pendidikan | Jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai pekerja sampai waktu pengisian kuesioner. | Kuesioner | 1. Tamat SMA/STM 2. Tamat Diploma 3. Tamat Universitas | Ordinal |
| 3. | Masa Kerja | Lama waktu bekerja responden mulai dari di terima di perusahaan sampai pada saat pengisian kuesioner dalam tahun. | Kuesioner | 1. $0 \leq 5$ tahun 2. 5-10 tahun 3. ≥ 10 tahun | Interval |
| 4. | Stres Kerja | Gejala-gejala yang dirasakan secara subjektif oleh responden yang dinilai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner yang meliputi 3 aspek yaitu: | Kuesioner | Dalam mengukur variabel-variabel stres digunakan skala <i>Likert</i> , skala penelitian <i>Likert</i> ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang disertai dengan kolom jawaban. Subyek memilih salah satu jawaban di kolom yang | Ordinal |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | | <p>1. Fisik, meliputi :</p> <p>a. Sakit kepala.</p> <p>(1) Ketika sedang melakukan pekerjaan, saya kadang berhenti bekerja karena kepala terasa pusing.</p> <p>(2) Saya tidak pernah merasa sakit kepala, walaupun mengerjakan pekerjaan yang begitu banyak.</p> <p>(3) Saya sering sekali mengalami sakit kepala yang berkepanjangan.</p> <p>(4) Saya jarang merasakan sakit kepala ketika mengerjakan pekerjaan yang berat.</p> <p>b. Kecepatan denyut jantung.</p> <p>(1) Detak jantung saya seperti orang yang sedang berlari ketika atasan menyuruh saya untuk menyelesaikan tugas dengan segera.</p> <p>(2) Saya tidak merasa dag-dig-dug jika ada masalah dalam pekerjaan.</p> <p>(3) Detak jantung saya terpacu ketika melakukan kesalahan dalam bekerja.</p> <p>(4) Walaupun kaget yang amat</p> | <p>Pernyataan no. 1,10, 27, 28.</p> <p>Pernyataan no. 2,11, 26, 29.</p> | <p>tersedia dan memilih sesuai dengan keadaan dirinya. Untuk masing-masing pernyataan disediakan alternatif jawaban yang menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Setuju (SS). 2. Setuju (S). 3. Tidak Setuju (TS). 4. Sangat Tidak Setuju (STS). <p>Lalu kemudian diberikan penilaian (skor). Dalam pemberian skor, sistem <i>item</i> yang mendukung atau menunjukkan adanya atribut yang diukur (<i>favorable</i>) akan diberi bobot yang lebih tinggi, sedangkan <i>item</i> yang tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (<i>unfavorable</i>) akan diberi bobot yang lebih rendah.</p> <p>Kemudian setelah hasil keseluruhan dijumlahkan, maka stres kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan perhitungan skor nilai mean sebagai berikut :</p> | |
|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | | <p>sangat, saya tidak pernah bermasalah dengan jantung saya.</p> <p>c. Tekanan darah yang meningkat.</p> <p>(1) Leher saya sering kaku karena tekanan darah meningkat.</p> <p>(2) Tekanan darah saya cenderung stabil.</p> <p>(3) Tekanan darah saya meningkat ketika ada masalah dengan rekan sekerja.</p> <p>(4) Tekanan darah saya bekerja dengan normal walaupun harus menyelesaikan pekerjaan yang beresiko.</p> <p>2. Psikologis, meliputi :</p> <p>a. Kecemasan.</p> <p>(1) Saya mudah sekali merasa cemas akan suatu hal.</p> <p>(2) Walaupun sedang sibuk saya akan berusaha untuk terlihat gembira.</p> <p>(3) Saya merasa khawatir jika ada orang baru di departemen saya.</p> <p>(4) Saya merasa tetap tenang</p> | <p>Pernyataan no. 3,12, 25, 30.</p> <p>Pernyataan no. 4,13, 24, 31.</p> | <p>1. Stres Rendah (≤ 69).</p> <p>2. Stres Tinggi (> 69).</p> | |
|--|--|---|---|---|--|

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | <p>walaupun mengalami kesulitan dalam pekerjaan.</p> <p>b. Mudah marah.</p> <p>(1) Saya kadang ingin segera meninggalkan tempat kerja karena merasa marah.</p> <p>(2) Saya berusaha untuk tenang walaupun dalam keadaan marah.</p> <p>(3) Saya merasa mudah tersinggung di tempat kerja dengan sedikit kritik saja.</p> <p>(4) Tuntutan pekerjaan tidak membuat saya menjadi lekas marah.</p> <p>c. Kebosanan.</p> <p>(1) Saya melakukan pekerjaan yang bersifat monoton.</p> <p>(2) Saya senang dengan rutinitas pekerjaan saya.</p> <p>(3) Saya merasa cepat bosan dalam melakukan pekerjaan karena kurang variasi.</p> <p>(4) Saya sangat menyukai rutinitas pekerjaan saya ini.</p> | <p>Pernyataan</p> <p>no. 5,14,</p> <p>23, 32.</p> <p>Pernyataan</p> <p>no. 6,15,</p> <p>22, 33.</p> | |
|--|--|---|---|--|

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>3. Perilaku, meliputi :</p> <p>a. Sulit tidur.</p> <p>(1) Saya kadang mengalami sukar tidur setelah pulang kerja.</p> <p>(2) Saya memiliki waktu tidur yang cukup setelah bekerja.</p> <p>(3) Saya seperti mengidap insomnia, karena saya sulit untuk tidur teratur selama bekerja.</p> <p>(4) Saya merasa mendapat waktu istirahat yang cukup setelah pulang kerja.</p> <p>b. Kurang bersemangat.</p> <p>(1) Suasana hati saya mudah berubah karena hubungan dengan teman sekerja kadang kurang baik.</p> <p>(2) Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya setiap hari.</p> <p>(3) Ketika sedang melaksanakan pekerjaan, saya merasa kurang semangat karena waktu kerja yang terasa terbatas.</p> <p>(4) Pekerjaan saya adalah hal dinamis buat saya, sehingga</p> | <p>Pernyataan no. 7,16, 21, 34.</p> <p>Pernyataan no. 8,17, 20, 35</p> | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|----|----------------------------|--|--|--|---------|
| | | <p>saya menjadi semangat.</p> <p>c. Sering mangkir (tidak bekerja). (1) Saya kadang tidak hadir untuk bekerja karena masih merasa kelelahan. (2) Saya rajin masuk kerja, walaupun saya sedang sakit sekalipun. (3) Saya kadang tidak bekerja karena waktu istirahat yang kurang. (4) Saya suka datang tepat waktu di tempat kerja.</p> <p>dimana responden memilih salah satu jawaban yang disediakan.</p> | <p>Pernyataan no. 9,18, 19, 36.</p> | | |
| 5. | Faktor intrinsik pekerjaan | <p>Merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang dirasakan secara subjektif oleh responden yang dinilai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner, meliputi :</p> <p>a. Kesesuaian dengan lingkungan kerja serta kepuasan kerja. (1) Saya merasa cocok dengan lingkungan tempat saya bekerja dan orang-orang disekitar pekerjaan saya.</p> | <p>Kuesioner Pernyataan no. 1,21,</p> | <p>Dalam mengukur variabel-variabel kondisi pekerjaan digunakan skala <i>Likert</i>, skala penelitian <i>Likert</i> ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang disertai dengan kolom jawaban. Subyek memilih salah satu jawaban di kolom yang tersedia dan memilih sesuai dengan keadaan dirinya. Untuk masing-masing pernyataan disediakan</p> | Ordinal |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|--|
| | | <p>(2) Saya merasa kondisi lingkungan dan pekerja yang lain membuat saya merasa tidak nyaman.</p> <p>(3) Saya betah (kerasan) dengan lingkungan kerja dan orang-orang yang bekerja di lingkungan kerja saya.</p> <p>(4) Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja saya sekarang.</p> | 60, 61. | <p>alternatif jawaban yang menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Setuju (SS). 2. Setuju (S). 3. Tidak Setuju (TS). 4. Sangat Tidak Setuju (STS). <p>Lalu kemudian diberikan penilaian (skor). Dalam pemberian skor, sistem <i>item</i> yang mendukung atau menunjukkan adanya atribut yang diukur (<i>favorable</i>) akan diberi bobot yang lebih tinggi, sedangkan <i>item</i> yang tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (<i>unfavorable</i>) akan diberi bobot yang lebih rendah.</p> <p>Kemudian setelah hasil keseluruhan dijumlahkan, maka kondisi pekerjaan dapat diklasifikasikan berdasarkan perhitungan skor nilai mean sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan yang |
| | | <p>b. Perlengkapan dan peralatan kerja.</p> <p>(1) Saya merasa dalam bekerja sangat terbantu dengan peralatan kerja yang saya gunakan.</p> <p>(2) Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja terlalu sulit dan mengganggu pekerjaan saya.</p> <p>(3) Perusahaan menyediakan alat bantu dalam mengerjakan pekerjaan saya.</p> <p>(4) Saya membutuhkan pelatihan khusus dalam menggunakan peralatan kerja saya.</p> | <p>Pernyataan no. 2,22, 59, 62.</p> | <p>Kemudian setelah hasil keseluruhan dijumlahkan, maka kondisi pekerjaan dapat diklasifikasikan berdasarkan perhitungan skor nilai mean sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan yang |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | | <p>c. <i>Shift</i> kerja.</p> <p>(1) Saya merasa nyaman dengan <i>shift</i> kerja yang diberlakukan oleh perusahaan.</p> <p>(2) Saya merasa tidak puas dengan <i>shift</i> kerja yang diberlakukan oleh perusahaan.</p> <p>(3) <i>Shift</i> kerja saya sangat fleksibel dan membuat saya merasa santai.</p> <p>(4) Saya merasa waktu kerja saya lebih dari 8 jam/hari.</p> <p>d. Beban kerja.</p> <p>(1) Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.</p> <p>(2) Beban kerja yang saya lakukan sehari-hari berlebihan dan membuat saya mudah lelah.</p> <p>(3) Saya dibebankan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian saya.</p> <p>(4) Saya dibebankan pekerjaan yang saya tidak mampu.</p> | <p>Pernyataan no. 3,23, 58, 63.</p> <p>Pernyataan no. 4,24, 57, 64.</p> | <p>rendah (≤ 125).</p> <p>2. Kondisi pekerjaan yang tinggi (> 125).</p> | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|--|---|--|--|
| 6. | Peranan dalam organisasi (perusahaan) | <p>Merupakan faktor peran pekerja dalam perusahaan yang dirasakan secara subjektif oleh responden yang dinilai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner, meliputi :</p> <p>a. Ambiguitas peran.</p> <p>(1) Saya merasa memiliki peran yang penting dalam pekerjaan saya.</p> <p>(2) Saya tidak memiliki peran apapun di dalam perusahaan.</p> <p>(3) Saya bersedia membantu perusahaan karena saya merasa memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan.</p> <p>(4) Saya mendapatkan informasi dan perintah yang jelas dari atasan (supervisor) dalam menjalankan pekerjaan saya.</p> <p>b. Konflik peran.</p> <p>(1) Saya merasa senang dibebankan pekerjaan yang di luar pekerjaan saya sehari-hari.</p> <p>(2) Saya merasa lelah jika saya dibebankan pekerjaan diluar bidang pekerjaan saya yang seharusnya.</p> | <p>Pernyataan no. 5,25, 56, 65.</p> <p>Pernyataan no. 6,26, 55, 66.</p> | | |
|----|---------------------------------------|--|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>(3) Untuk membantu perusahaan saya dibebankan pekerjaan yang di luar pekerjaan saya.</p> <p>(4) Saya merasa perusahaan kurang menghargai hasil pekerjaan saya.</p> <p>c. Tanggung jawab terhadap orang lain.</p> <p>(1) Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya.</p> <p>(2) Saya merasa tanggung jawab saya terhadap perusahaan terlalu berlebihan.</p> <p>(3) Tanggung jawab saya adalah memajukan perusahaan.</p> <p>(4) Tanggung jawab saya membuat saya merasa berkorban terlalu banyak untuk pekerjaan saya.</p> <p>d. Batasan organisasi/perusahaan.</p> <p>(1) Perusahaan mendukung apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.</p> <p>(2) Saya merasa perusahaan membatasi saya dalam bekerja.</p> <p>(3) Keterbatasan perusahaan</p> | <p>Pernyataan no. 7,27, 54, 67.</p> <p>Pernyataan no. 8,28, 53, 68.</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|----|---------------------|---|---|--|--|
| | | <p>membuat saya memiliki motivasi kerja yang lebih untuk membantu perusahaan.</p> <p>(4) Saya merasa kepentingan perusahaan tidak sesuai dengan kepentingan saya.</p> | | | |
| 7. | Perkembangan Karier | <p>Merupakan faktor yang berkaitan dengan pengembangan karir yang dirasakan secara subjektif oleh responden yang dinilai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner, meliputi :</p> <p>a. Promosi jabatan (lebih/kurang).</p> <p>(1) Kesempatan naik jabatan (promosi) di tempat kerja saya sangat mudah.</p> <p>(2) Saya merasa perusahaan tidak jelas dalam melakukan melakukan penaikan jabatan (promosi).</p> <p>(3) Promosi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.</p> <p>(4) Saya jarang mendapatkan penghargaan jika hasil kerja saya sangat baik.</p> | <p>Pernyataan</p> <p>no. 9,29,</p> <p>52, 69.</p> | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>b. Keamanan (status) pekerjaan.</p> <p>(1) Saya merasa aman dengan status kepegawaian saya sekarang.</p> <p>(2) Status kepegawaian yang tidak jelas membuat saya malas dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>(3) Status pekerjaan saya sekarang ini membuat motivasi kerja saya menjadi lebih tinggi.</p> <p>(4) Saya merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan karena status kepegawaian saya.</p> <p>c. Ketidakjelasan masa depan pekerjaan.</p> <p>(1) Saya merasa pekerjaan saya memiliki masa depan yang jelas.</p> <p>(2) Kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan saya membuat saya malas dalam bekerja.</p> <p>(3) Masa depan pekerjaan saya membuat saya menjadi tertantang dalam menjalankan pekerjaan saya.</p> | <p>Pernyataan no. 10,30, 51, 70.</p> <p>Pernyataan no. 11,31, 50, 71.</p> | | |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|----|----------------|---|--|--|--|
| | | <p>(4) Saya merasa malas untuk memikirkan masa depan pekerjaan saya.</p> <p>d. Kepuasan terhadap gaji/upah.</p> <p>(1) Saya merasa puas dengan gaji/upah yang diberikan.</p> <p>(2) Saya merasa gaji/upah yang saya dapat tidak sesuai dengan hasil kerja saya.</p> <p>(3) Menurut saya gaji/bayaran yang saya terima sudah cukup.</p> <p>(4) Gaji/upah yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.</p> | <p>Pernyataan no. 12,32, 49, 72.</p> | | |
| 8. | Hubungan kerja | <p>Merupakan faktor yang berkaitan hubungan kerja yang dirasakan secara subjektif oleh responden yang dinilai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner, meliputi :</p> <p>a. Teman sekerja.</p> <p>(1) Teman kerja saya sangat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>(2) Rekan kerja saya tidak pernah membantu saya dalam melaksanakan</p> | <p>Pernyataan no. 13,33,</p> | | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>pekerjaan.</p> <p>(3) Rekan kerja memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>(4) Saya memiliki konflik (bertengkar / bermusuhan) dengan rekan kerja.</p> <p>b. Atasan.</p> <p>(1) Supervisor (GL) membantu saya mengatasi kesulitan saat bekerja.</p> <p>(2) Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan dari atasan (GL).</p> <p>(3) Saya merasa atasan (GL) merasa puas dengan hasil kerja saya.</p> <p>(4) Saya memiliki konflik (bertengkar / bermusuhan) dengan atasan (GL).</p> <p>c. Bawahan.</p> <p>(1) Saya merasa terbantu dengan adanya bawahan dalam melakukan pekerjaan saya.</p> <p>(2) Saya merasa tidak senang jika bawahan saya melakukan pekerjaan saya.</p> <p>(3) Bawahan saya memiliki inisiatif dalam melakukan</p> | <p>48, 73.</p> <p>Pernyataan</p> <p>no. 14,34,</p> <p>47, 74.</p> <p>Pernyataan</p> <p>no. 15,35,</p> <p>46, 75.</p> | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|----|------------------------------|--|--|--|--|
| | | <p>pekerjaan yang saya berikan.</p> <p>(4) Saya memiliki konflik (bertengkar/bermusuhan) dengan bawahan.</p> <p>d. Teman kerja dari departemen lain.</p> <p>(1) Bantuan dari pekerja di departemen lain membuat saya merasa mudah melakukan pekerjaan saya.</p> <p>(2) Saya tidak kenal (tahu) dengan karyawan di luar bidang/divisi pekerjaan saya.</p> <p>(3) Saya mengenal orang dari departemen lain yang membantu pekerjaan saya.</p> <p>(4) Pekerjaan saya membuat saya merasa sulit berinteraksi dengan pekerja lain di luar bidang saya.</p> | <p>Pernyataan</p> <p>no. 16,36,</p> <p>45, 76.</p> | | |
| 9. | Iklm dan Struktur Organisasi | <p>Merupakan faktor bagaimana iklim dan struktur kerja di perusahaan yang dirasakan secara subjektif oleh responden yang dinilai berdasarkan pernyataan dalam kuesioner, meliputi :</p> | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | | <p>a. Konsultasi/komunikasi dalam pekerjaan.</p> <p>(1) Komunikasi yang saya lakukan dalam pekerjaan berjalan dengan baik.</p> <p>(2) Saya merasa sulit berkomunikasi dengan orang lain.</p> <p>(3) Setiap melakukan pekerjaan saya melakukan konsultasi dan komunikasi dengan atasan saya.</p> <p>(4) Saya merasa tidak mendapat dukungan dari orang lain pada saat melakukan pekerjaan.</p> <p>b. Partisipasi dalam pengambilan keputusan.</p> <p>(1) Perusahaan melibatkan saya dalam mengambil keputusan.</p> <p>(2) Saya merasa keputusan perusahaan tidak memihak kepada saya.</p> <p>(3) Keputusan yang diambil oleh perusahaan sesuai dengan aspirasi saya.</p> <p>(4) Birokrasi dari perusahaan terlalu rumit.</p> | <p>Pernyataan no. 17,37, 44, 77.</p> <p>Pernyataan no. 18,38, 43, 78.</p> | | |
|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|
| | | <p>c. Pembatasan perilaku.</p> <p>(1) Perusahaan tidak membatasi saya dalam berperilaku.</p> <p>(2) Perilaku saya dibatasi oleh kebijakan perusahaan.</p> <p>(3) Saya merasa perilaku saya sesuai dengan apa yang digariskan oleh perusahaan.</p> <p>(4) Saya merasa perusahaan membatasi perilaku saya.</p> <p>d. Kebijakan perusahaan/departemen.</p> <p>(1) Kebijakan perusahaan mendukung saya dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>(2) Kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan membuat pekerjaan saya menjadi lebih sulit.</p> <p>(3) Kebijakan perusahaan sangat mewakili keinginan saya dalam bekerja.</p> <p>(4) Saya merasa kultur (iklim) perusahaan tidak mendukung saya dalam bekerja.</p> | <p>Pernyataan no. 19,39, 42, 79.</p> <p>Pernyataan no. 20,40, 41, 80.</p> | | |
|--|--|---|---|--|--|

3.3 Hipotesis Penelitian

1. Ho : Tidak ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor intrinsik pekerjaan yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

Ha : Ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor intrinsik pekerjaan yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

2. Ho : Tidak ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor peran dalam organisasi yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

Ha : Ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor peran dalam organisasi yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

3. Ho : Tidak ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor pengembangan karir yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

Ha : Ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor pengembangan karir yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

4. Ho : Tidak ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor hubungan kerja yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

Ha : Ada hubungan antara gejala-gejala stress dengan persepsi terhadap faktor hubungan kerja yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

5. Ho : Tidak ada hubungan antara gejala-gejala stres dengan persepsi terhadap faktor iklim dan struktur organisasi yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

Ha : Ada hubungan antara gejala-gejala stres kerja dengan persepsi terhadap faktor iklim dan struktur organisasi yang terjadi pada pekerja pertambang batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008.

